

Que se passe-t-il en cas d'abandon de la formation par le salarié ?

Réponse courte

L'abandon injustifié d'une formation constitue une faute professionnelle pouvant entraîner des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement au licenciement pour faute grave. Le salarié peut être tenu de rembourser les frais engagés si une clause de dédit-formation valide existe. Pour les formations cofinancées, l'abandon doit être signalé à l'INFPC sous peine de remboursement des aides perçues.

Définition

L'abandon de formation désigne l'interruption non justifiée d'une action de formation professionnelle prévue dans le cadre du contrat de travail, qu'elle soit obligatoire ou volontaire. Selon l'article [L.542-15](#) du Code du travail, toute absence non justifiée à une formation assimilée au temps de travail constitue un manquement aux obligations professionnelles.

Conditions d'exercice

L'employeur doit établir la réalité de l'abandon par des éléments objectifs (feuilles de présence, attestations). Conformément à l'article [L.414-3](#), la délégation du personnel doit être informée de tout abandon ayant des conséquences disciplinaires.

Les motifs légitimes d'abandon (maladie certifiée, accident, force majeure) doivent être distingués des abandons fautifs selon l'article [L.121-6](#) relatif à l'exécution de bonne foi du contrat.

Modalités pratiques

En cas d'abandon injustifié, l'employeur doit :

- Constater l'absence par écrit et demander des explications au salarié
- Appliquer la procédure disciplinaire prévue à l'article [L.124-10](#)
- Notifier l'abandon à l'INFPC pour les formations cofinancées (article [L.542-11](#))
- Documenter toutes les étapes pour assurer la traçabilité

Le remboursement des frais ne peut être exigé que si une clause de dédit-formation conforme à l'article [L.542-16](#) existe préalablement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Formaliser les modalités de participation par écrit avant la formation
- Informer clairement le salarié des conséquences d'un abandon
- Établir une procédure interne de gestion des abandons
- Assurer l'égalité de traitement entre salariés
- Conserver tous les justificatifs pendant 3 ans (article [L.542-14](#))

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.542-15](#) : Obligations liées aux formations
- Art. [L.124-10](#) : Procédure disciplinaire
- Art. [L.414-3](#) : Information de la délégation
- Art. [L.542-11](#) : Notification à l'INFPC
- Art. [L.542-16](#) : Clauses de dédit-formation
- Art. [L.542-14](#) : Conservation des documents
- Art. [L.121-6](#) : Exécution de bonne foi

La gestion d'un abandon de formation requiert une approche équilibrée entre sanctions légitimes et respect des droits du salarié. Une documentation rigoureuse est essentielle pour prévenir les contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.